

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

**de la branche textile**

Accord du 1<sup>er</sup> janvier 1997

Association Vaudoise des Détaillants en Textiles (AVDT)  
Case postale 1215  
1001 Lausanne  
Tél. 021 - 796 33 00  
Fax 021 - 796 33 52

Unia-FIPS  
4, rue du Valentin  
Case postale 312  
1000 Lausanne 17  
Tél. 021 - 321 00 00  
Fax 021 - 321 00 09

CONVENTION  
COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

**de la branche Textile**

Accord du 1er janvier 1997

## TABLE DES MATIERES

Art.		Page
	<b>PARTIES CONTRACTANTES</b>	<b>1</b>
1	Champ d'application	1
	<b>CHAPITRE I : CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL</b>	
2	Obligations des parties	1
3	Catégories de personnel	2
4	Règlement et contrat privé	2
5	Engagement et résiliation	2
6	Décès de l'employé	3
7	Durée du travail	4
8	Travail supplémentaire	4
9	Jours fériés ou de congés payés	5
10	Vacances	5
11	Absences justifiées sans perte de gain	6
12	Cas d'empêchement de travailler	6
	<b>CHAPITRE II : SALAIRES</b>	
13	Salaires (personnel qualifié, de vente et d'atelier)	9
14	Salaires (autres personnels)	9
15	Situation économique particulière dans certaines régions	10
16	Allocations familiales, de naissance, de famille nombreuse	10
17	Gratifications	10
	<b>CHAPITRE III : INSTITUTIONS SOCIALES</b>	
18	Assurance-accidents	11
19	Assurance-maladie	11
20	Assurance-maternité	12
21	Information	12
	<b>CHAPITRE IV : CONSEIL PROFESSIONNEL PARITAIRE</b>	
22	Composition	12
23	Compétences	12
24	Clauses pénales	13
	<b>CHAPITRE V : DISPOSITIONS FINALES</b>	
25	Paix sociale	13
26	Situations acquises	14
27	Révision	14
28	Organisation du personnel	14
29	Entrée en vigueur et durée de la convention	14
	<b>ANNEXE 1 : Salaires minimums</b>	

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DE LA BRANCHE TEXTILE  
DU 1ER JANVIER 1997**

**PARTIES CONTRACTANTES**

Les présentes conditions générales de travail ont été établies entre

- l'**Association Vaudoise des Détaillants en Textiles (AVDT)** d'une part, et
- la **Fédération Interprofessionnelle des Salariés (FIPS)** d'autre part

pour tenir lieu de convention collective de travail au sens des articles 356 et suivants du Code des Obligations (ci-après : CO). Les dispositions de la Loi fédérale sur le travail ainsi que les dispositions impératives du CO demeurent réservées.

**Article 1 - Champ d'application**

1. La présente convention régit les rapports de travail entre les membres des associations contractantes. Elle s'applique en outre aux *travailleurs\** des commerces de détail en textiles du canton de Vaud dont le contrat individuel de travail stipule que la présente convention en fait partie intégrante.

Toutefois les travailleurs occupés moins de 12 heures par semaine ne sont pas soumis à la présente convention.

2. La présente convention ne s'applique pas aux apprentis au sens de la Loi fédérale sur la formation professionnelle.

**CHAPITRE I : CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL**

**Article 2 - Obligations des parties**

1. Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.
2. Le travailleur ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'employeur. Le travailleur à plein temps ne peut accomplir un travail rémunéré pour un tiers que si l'employeur a donné son accord.
3. Le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication ou d'affaire dont il a pris connaissance au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat et tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.

\* "Pour faciliter la lecture, nous utilisons le terme *travailleur* dans sa forme masculine pour nous référer aux femmes et aux hommes employés dans l'entreprise".

La violation de cette disposition peut constituer un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail (sans préjudice de la réparation des dommages causés).

4. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (article 328 CO). Les cas de harcèlement sexuel peuvent être dénoncés devant le Conseil professionnel qui instruira le dossier et statuera.

### **Article 3 - Catégories de personnel**

#### **1) Travailleur régulier**

Est considéré comme régulier le travailleur au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée. Le travailleur régulier peut être occupé à temps plein ou partiel. Il est payé au mois.

#### **2) Travailleur auxiliaire**

Est considéré comme auxiliaire le travailleur dont l'activité est irrégulière, sur appel motivé par les besoins du service. La personne engagée sous ce statut est libre d'accepter ou de refuser les missions confiées.

Est également considéré comme auxiliaire le travailleur dont le contrat est conclu pour une durée déterminée (3 mois au maximum).

### **Article 4 - Règlement et contrat privé**

1. La présente convention ainsi que ses avenants éventuels sont remis au travailleur lors de l'engagement, de même que, s'il existe, le règlement interne de travail ou règlement d'entreprise. Ce règlement et les contrats privés ne pourront déroger aux dispositions de la présente convention que s'ils prévoient des conditions plus favorables aux employés.
2. Les rapports de travail font l'objet d'un contrat de travail écrit réglant au moins le salaire.

### **Article 5 - Engagement et résiliation**

1. Le premier mois d'engagement est considéré comme temps d'essai. Moyennant entente écrite entre les parties, ce temps d'essai peut être prolongé jusqu'à trois mois. Pendant cette période, chaque partie peut se libérer en échange d'un préavis de sept jours.
2. Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.
3. Après ce temps d'essai, la résiliation peut intervenir de part et d'autre :
  - a) jusqu'à la fin de la première année de service, un mois d'avance pour la fin d'un mois;

- b) après la première année de service, deux mois d'avance pour la fin d'un mois;
- c) après neuf années de service, trois mois d'avance pour la fin d'un mois.

- 4. La durée d'apprentissage dans la maison compte pour le calcul des années de service qui déterminent le délai de résiliation.
- 5. La résiliation du contrat de travail est notifiée par lettre recommandée. Elle doit être signifiée assez tôt au destinataire pour que celui-ci la reçoive en tout cas avant que le délai de résiliation ne commence à courir.

La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

- 6. Sont réservées les dispositions de l'article 336 c) à 336 d) du CO restreignant le droit de résilier le contrat de travail en particulier :
  - a) pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de douze jours;
  - b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième année à la 5ème année de service, et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
  - c) pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
  - d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

- 7. Sont également réservées les dispositions de l'article 336 CO concernant la résiliation abusive et les dispositions de l'article 335 d et suivants concernant les licenciements collectifs.

## **Article 6 - Décès de l'employé**

- 1. Le contrat prend fin au décès de l'employé.
- 2. Toutefois, l'employeur doit payer le salaire à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si l'employé laisse un

conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

## **Article 7 - Durée du travail**

1. La durée du travail est de 42 heures effectives en moyenne par semaine.
2. On entend par heures effectives le temps d'activité au poste de travail, à l'exclusion des congés accordés par l'employeur pour des motifs divers (tels que achats personnels).
3. La durée contractuelle du travail est répartie, dans la règle, sur 5 jours entiers, un jour de congé complet en semaine étant accordé au travailleur, en sus du dimanche. Toutefois, les commerces qui ferment un demi-jour par semaine peuvent accorder deux demi-jours de congé.
4. Dans les magasins ouverts six jours entiers, le jour de congé complet en semaine tombe une fois par mois sur un samedi ou un lundi, à moins que l'employé ne demande ou n'accepte un autre arrangement individuel. Il peut être dérogé exceptionnellement à cette dernière disposition dans les cas de rigueur (tels que mois de décembre, période de vacances, etc.).
5. Dans les magasins ouverts cinq jours et demi, le personnel a droit à deux demi-journées de congé, y compris lorsqu'il y a un jour férié. Quand la demi-journée de congé ne coïncidant pas avec la demi-journée de fermeture tombe sur un jour férié, le remplacement sera effectué au plus tard dans le mois qui suit.

Lorsqu'une demi-journée de congé a lieu le matin, le travail reprend au plus tôt à 13h.

6. La pause pour le repas de midi est de une heure et demie à deux heures. Elle peut cependant être réduite par accord entre les parties. Elle ne sera toutefois pas inférieure à 45 minutes.
7. En cas de modification substantielle de l'horaire de travail, le personnel est consulté au minimum 2 semaines à l'avance afin qu'il puisse prendre toutes les mesures nécessaires. L'employeur tient compte des vœux des employés en la matière dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise.

## **Article 8 - Travail supplémentaire**

1. A titre exceptionnel et en cas de besoin dûment établi, le travailleur peut être appelé à effectuer des heures supplémentaires.
2. Le travail supplémentaire ne peut dépasser deux heures par jour, sauf en cas de nécessité (urgence ou surcroît extraordinaire de travail, période des fêtes, inventaire, bouclier des comptes, liquidation, transformation, etc.) ni 260 heures par année civile.
3. Quelle que soit la durée du travail hebdomadaire, les heures supplémentaires sont celles dépassant 42 heures effectives. Elles seront compensées avec l'accord de l'employé soit :
  - par congé, donné dans un délai d'un mois, d'une durée d'une heure un quart par heure supplémentaire effectuée,

- par le paiement des heures au tarif horaire augmenté de 25 % (le tarif horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel par 182).

### **Article 9 - Jours fériés ou de congés payés**

1. Le personnel a droit aux jours fériés ou de congé payés suivants: 1er et 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Lundi du Jeûne et Noël.
2. Lorsque le jour de Noël tombe sur un dimanche, il est compensé par le 26 décembre. Par contre, aucune compensation n'intervient lorsque le 1er ou le 2 janvier tombe sur un dimanche.
3. Les jours fériés ou de congés payés qui tombent dans une période de vacances sont compensés par un congé équivalent fixé de gré à gré entre l'employeur et l'employé.
4. Dans le cas où les grands distributeurs ouvriraient tout ou partie d'un jour férié ou de congé payé mentionné sous chiffre 1, l'employeur régi par la présente convention pourrait faire de même à condition qu'il compense les heures de congé perdues, sans majoration, dans la quinzaine suivante.

### **Article 10 - Vacances**

1. Le droit aux vacances est calculé sur la base de l'année civile du 1er janvier au 31 décembre.
2. Le personnel a droit aux vacances payées selon les normes suivantes:
  - au cours de la première année de service 2 jours par mois de travail
  - dès le début de la deuxième année de service 24 jours ouvrables, soit 4 semaines
  - dès 45 ans d'âge et 5 ans dans la même maison 27 jours ouvrables, soit 4 semaines et demi
  - dès 50 ans d'âge et 5 ans dans la profession 30 jours ouvrables, soit 5 semaines.
3. L'employeur fixe la période des vacances en tenant compte des vœux du personnel dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise. Celles-ci peuvent être fractionnées, avec au moins une période de deux semaines consécutives.
4. Pendant ses vacances, l'employé touche un salaire calculé sur la base de son salaire effectif moyen des douze derniers mois.
5. Les travailleurs payés à l'heure touchent une indemnité de vacances de 8,33 % du salaire brut si le droit aux vacances est de 4 semaines, 9,48 % si le droit aux vacances est de 4,5 semaines, de 10,64 % si le droit aux vacances est de 5 semaines. Pour calculer l'indemnité de vacances, on tient compte également d'un éventuel 13ème salaire, ainsi que du salaire versé en cas de maladie, d'accident ou de grossesse (soit par l'employeur, soit pas l'assurance perte de gain concernée).
6. Les vacances ne peuvent être remplacées par une indemnité ni d'aucune autre manière, sauf à la fin des rapports de travail.
7. Pendant la durée des vacances, il est interdit à l'employé d'exercer une activité lucrative quelconque.



8. Pour le calcul des vacances, il n'est pas tenu compte des années d'apprentissage faites dans la maison.
9. L'employé qui quitte l'entreprise avant le 31 décembre, après avoir pris ses vacances, est tenu de restituer le salaire touché en trop à raison d'un douzième par mois de service non accompli. La restitution se fera en espèces ou, d'entente entre les parties, sous forme de travail supplémentaire. Inversement, l'employé qui quitte l'entreprise dans le courant de l'année avant d'avoir eu ses vacances y a droit en congé à raison d'un douzième par mois complet de travail accompli ou, d'entente entre les parties, en espèces.
10. La durée des vacances peut être réduite d'un douzième par mois de travail manqué :
- a) dès le deuxième mois en cas d'absence pour maladie ou accident;
  - b) dès le 3ème mois en cas d'absence pour service militaire, grossesse ou accouchement.
11. Pour les apprentis et les employés jusqu'à 20 ans révolus, la durée des vacances est de 5 semaines par année.

### **Article 11 - Absences justifiées sans perte de gain**

Sur demande et pour autant qu'ils soient pris lors de l'événement, les congés payés usuels suivants sont accordés:

- pour le personnel à temps plein, avec justificatif (cas de rigueur exceptés):  
temps nécessaire pour visite(s) chez le médecin ou le dentiste, lorsqu'aucun rendez-vous n'a pu être obtenu en dehors des heures de travail.
- mariage de l'employé 3 jours
- naissance d'un propre enfant 1 jour
- décès d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant 3 jours
- décès d'un frère ou d'une sœur, d'un grand-parent ou d'un beau-parent 1 jour
- déménagement pour le titulaire d'un bail pour appartement non meublé 1 jour dans l'intervalle de 12 mois consécutifs

### **Article 12 - Cas d'empêchement de travailler**

#### **1) Maladie**

Les travailleurs réguliers ou auxiliaires occupés 12 heures par semaine au moins sont obligatoirement au bénéfice d'une assurance maladie perte de gain. Les prestations sont mentionnées au chapitre III (Institutions sociales) de la présente convention.

Après le temps d'essai, lorsque ladite assurance n'intervient pas, l'employeur est tenu de verser le salaire pour un temps limité, dans la mesure où les rapports de travail ont été conclus pour une durée indéterminée ou ont été conclus pour plus de 3 mois.

Le temps limité au sens de l'alinéa précédent est, par année civile, de:

durant la 1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> année de service:	1 mois
durant la 3 <sup>ème</sup> et la 4 <sup>ème</sup> année de service:	2 mois
de la 5 <sup>ème</sup> à la 9 <sup>ème</sup> année de service:	3 mois
de la 10 <sup>ème</sup> à la 14 <sup>ème</sup> année de service:	4 mois
de la 15 <sup>ème</sup> à la 19 <sup>ème</sup> année de service:	5 mois
dès la 20 <sup>ème</sup> année de service:	6 mois.

Cette norme est valable aussi bien pour une période continue que pour des périodes courtes totalisées dans le cours de l'année de service.

## **2) Accident**

Le travailleur est obligatoirement au bénéfice d'une assurance-accident (frais de traitement et indemnités de perte de gain en cas d'accident professionnel).

Le travailleur occupé au moins 12 heures par semaine est également assuré contre les suites d'accidents non professionnels (frais de traitement).

Les prestations de l'assurance-accident sont mentionnées au chapitre III (Institutions sociales) de la présente convention.

Lorsque ladite assurance n'intervient pas, les obligations de l'employeur sont les mêmes que celles mentionnées ci-dessus en cas de maladie. L'employeur est cependant libéré de ces obligations si l'assurance a refusé d'intervenir en invoquant une faute grave de l'assuré.

## **3) Maternité**

Les travailleuses régulières ou auxiliaires occupées 12 heures par semaine au moins sont obligatoirement au bénéfice d'une assurance contre la perte de gain en cas de maternité. Les prestations sont mentionnées au chapitre III (Institutions sociales) de la présente convention.

Lorsque ladite assurance n'intervient pas, la travailleuse a droit à un congé maternité de 10 semaines, dont 6 au moins après l'accouchement. Elle conservera son droit au salaire pendant :

- a) si les rapports de travail ne sont pas résiliés par la travailleuse et que cette dernière poursuit son activité pendant 6 mois au moins :
  - 1 mois la 1<sup>ère</sup> année de service,
  - pendant toute la durée du congé maternité dès la 2<sup>ème</sup> année de service.
- b) si les rapports de travail sont résiliés par la travailleuse (en respectant le délai légal - cf article 5 alinéa 3) dans les 6 mois qui suivent l'accouchement :
  - 3 semaines la 1<sup>ère</sup> année de service
  - 1 mois dès la 2<sup>ème</sup> année de service
  - 2 mois dès la 3<sup>ème</sup> année de service
  - pendant toute la durée du congé maternité dès la 5<sup>ème</sup> année de service.

En outre, durant la période de la grossesse, la travailleuse a le droit de s'absenter du service le temps nécessaire à la fréquentation des cours de préparation à l'accouchement, pour autant qu'il n'y ait pas de cours le soir. Cette absence n'entraîne pas de perte de gain.

#### **4) Service militaire et dans la protection civile**

1. Pendant les périodes de service militaire en Suisse, les indemnités des caisses de compensation sont complétées pour le personnel fixe par l'employeur pour atteindre les pourcentages de salaire fixés ci-après :

- |   |                           |
|---|---------------------------|
| a) inspections:   | 100 % du salaire effectif |
| b) cours de répétition d'une durée de 22 jours au maximum:                | 100 % du salaire effectif |
| c) école de recrues, service exigé pour obtenir le grade de sous-officier |                           |
| - marié ou avec charge de famille   | 100 % du salaire effectif |
| - célibataire   | 80 % du salaire effectif  |

Pour les services d'avancement volontaire, le personnel bénéficie uniquement des prestations de la Caisse de compensation.

2. Sont réservées les dispositions de l'article 324 a) et b) du CO.

3. Si, dans les 12 mois à dater du licenciement de l'école de recrues ou d'une période d'avancement obligatoire l'employé quitte sa place de son propre chef, l'employeur peut lui réclamer le remboursement « prorata temporis » des prestations qu'il a effectivement supportées en vertu des dispositions du premier alinéa.

4. En cas de renvoi pour de justes motifs, l'employé rembourse l'intégralité de la part versée par l'employeur et qui dépasse les exigences légales.

5. Les cas de mobilisation de guerre et de service actif restent réservés.

#### **5) Autres cas**

Tous les autres cas d'empêchement de travailler sans faute du travailleur, donnent les mêmes droits au salaire que ceux prévus ci-dessus en cas de maladie. Les normes prévues aux alinéas précédents sont valables aussi bien pour une période continue que pour des périodes courtes totalisées dans le cours de l'année de service.

#### **6) Obligation d'informer**

En cas d'empêchement de travailler, le travailleur est tenu d'informer sans délai l'employeur de son absence.

## **7) Certificat médical**

En cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie, d'accident ou de grossesse, le travailleur doit présenter un certificat médical si l'absence dure plus d'un jour.

## CHAPITRE II - SALAIRES

### **Article 13 - Salaires (personnel qualifié, de vente et d'atelier)**

1. Le salaire (salaire de base, primes, pourcentages, participation aux bénéfices, etc.) est fixé par libre entente entre les parties au contrat individuel de travail. Le salaire doit cependant être le même entre hommes et femmes, pour un travail de valeur égale.
2. Pour chaque catégorie professionnelle, un salaire minimum est garanti par la présente convention. Le salaire minimum représente une moyenne qui doit être atteinte chaque trimestre au moins, pourcentage et primes compris, mais sans les compensations financières prévues pour les heures effectuées en dehors de l'horaire normal de travail ou pour les heures supplémentaires.
3. Le salaire horaire est calculé en divisant le salaire mensuel par 182.
4. Les travailleurs payés à l'heure touchent une indemnité de vacances selon les dispositions de l'article 10 alinéa 5 de la présente convention.
5. Le barème des salaires mensuels minimaux bruts figure en annexe à la présente convention.
6. Une prime de fidélité unique (en espèces ou en nature) est accordée selon l'échelle suivante:

- après 5 ans d'activité dans l'entreprise	frs	250.-
- après 10 ans	frs	500.-
- après 15 ans	frs	750.-
- après 20 ans	frs	1000.-

Le personnel à temps partiel a droit également à la prime de fidélité. Les montants ci-dessus peuvent toutefois être réduits au prorata du temps d'occupation.

### **Article 14 - Salaires (Autres personnels)**

1. Les employés travaillant au bureau, mais ne possédant pas de certificat de capacité de commerce, ont droit pour le moins à un salaire équivalent à celui du personnel occupé à la vente.
2. Le personnel de vente ne possédant pas de certificat de capacité ou ayant fait un apprentissage dans une autre branche est réputé qualifié après une période de formation de 5 ans dans le service de vente.

Le personnel ne possédant pas de certificat de capacité engagé avant le 1er janvier 1995 est réputé qualifié après une période de formation de 2 ans dans le service de la vente.

3. Les salaires du personnel occupé à la manutention, à l'emballage, au déballage, au marquage, à l'expédition, au nettoyage et occasionnellement comme aide de vente et aide de bureau ne pourront être inférieurs de plus de 10% aux salaires prévus pour le personnel de vente sans qualification.

#### **Article 15 - Situation économique particulière dans certaines régions**

Les salaires minimaux prévus aux articles 13 et 14 ci-dessus sont valables pour l'agglomération lausannoise. Dans les régions où une situation économique particulière le justifie, ils pourront être inférieurs. Toutefois la différence n'excédera pas 5 à 10 %.

#### **Article 16 - Allocations familiales, de naissance, de famille nombreuse**

Des allocations familiales, de naissance, et de famille nombreuse sont versées aux ayants-droits. Le montant doit correspondre, au moins, aux dispositions de la loi vaudoise sur les allocations familiales.

#### **Article 17 - Gratifications**

1. L'employeur sera tenu de verser une gratification :

- si, au moment de l'engagement, il a promis le versement d'un treizième mois ou de gratifications en plus du salaire convenu, sans restriction aucune,
- si, pendant plusieurs années, il a versé des gratifications régulièrement et sans réserve.

De telles gratifications sont alors exigibles prorata temporis si la fin du contrat de travail intervient avant la date à laquelle elles sont habituellement versées.

2. L'employeur n'est pas tenu de verser une gratification :

- si, à l'engagement, il n'a pas été prévu de gratification;
- si, alors même que les gratifications ont été prévues dans le contrat de travail, les critères selon lesquels il les alloue ne sont pas remplis;
- si l'employeur estime devoir faire encore d'autres réserves.

3. La direction détermine le montant des gratifications éventuelles en tenant compte d'un ensemble d'éléments tels que : marche générale des affaires, nombre d'années de service, position occupée par chacun dans l'entreprise, comportement, etc.

4. Les gratifications conditionnelles ou versées à bien plaisir ne sont généralement pas allouées « prorata temporis » au personnel qui a quitté l'entreprise avant le moment où elles sont habituellement versées, à moins qu'il n'en ait été expressément convenu autrement.

## CHAPITRE III - INSTITUTIONS SOCIALES

### Article 18 - Assurance-accidents

1. L'employé incapable de travailler pour cause d'accident professionnel ou non professionnel conserve son droit au salaire complet pendant un mois par année civile dès la fin du temps d'essai.
2. Le personnel doit être assuré contre les suites d'accidents professionnels, non professionnels et de maladies professionnelles par les soins de l'employeur, et conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).
3. L'employeur paie les primes d'assurance en cas d'accidents professionnels; en revanche, il peut mettre à la charge de l'employé, en les retenant sur le salaire, les primes de l'assurance en cas d'accidents non professionnels.
4. L'employeur qui a satisfait aux exigences de l'alinéa 2 et payé les primes prévues à l'alinéa 3 est libéré des exigences découlant de l'article 324 litt a. CO.

### Article 19 - Assurance-maladie

1. L'employé incapable de travailler pour cause de maladie conserve son droit au salaire complet pendant un mois par année civile dès la fin du temps d'essai.
2. L'employeur est tenu de mettre son personnel au bénéfice d'une assurance maladie garantissant le paiement d'une indemnité journalière représentant le 80% du salaire déterminant pour l'AVS. Elle doit être garantie à l'assuré pour 720 jours au cours d'une période de 900 jours consécutifs et, en cas de tuberculose, pour 1800 jours au cours d'une période de sept années consécutives.

L'indemnité journalière doit être versée à l'assuré dès le 31ème jour de maladie.

3. La prime nécessaire pour assurer l'indemnité prévue à l'alinéa 3 est répartie à parts égales entre l'employeur et l'employé. En payant sa part, l'employeur se libère des obligations que les articles 324a CO lui imposeraient en cas de maladie de l'assuré. Ces dispositions légales restent cependant applicables lors des maladies que ne couvre pas l'assurance.
4. L'employé est tenu de s'assurer, primes à sa charge, pour la couverture des frais de guérison (y compris hospitalisation) et sous sa propre responsabilité.
5. Le personnel bénéficiant de la rente AVS est soumis aux conditions de la loi fédérale en matière de versement d'indemnité journalière.

## **Article 20 - Assurance-maternité**

L'employeur est tenu de mettre son personnel féminin au bénéfice d'une assurance contre la perte de gain en cas de maternité garantissant le paiement d'une indemnité journalière représentant le 80% du salaire déterminant pour l'AVS. Elle doit être garantie à l'assurée pendant 10 semaines au moins, dont 6 au moins après l'accouchement.

## **Article 21 - Information**

1. L'employeur tient à disposition de chaque travailleur les Conditions Générales d'Assurance (CGA) de l'assurance-maladie perte de gain collective (le cas échéant, de l'assurance maternité perte de gain, si celle-ci a été contractée), ainsi que l'adresse de l'agent auquel des renseignements peuvent être demandés.
2. Il remet à chaque travailleur le règlement de la caisse de pension tel qu'il a été approuvé par l'autorité de surveillance, ainsi que tous les documents transmis par la caisse à l'intention des assurés. Il est en mesure de communiquer l'adresse des membres du Conseil de Fondation (le travailleur doit pouvoir s'adresser à un représentant des assurés).

## **CHAPITRE IV - CONSEIL PROFESSIONNEL PARITAIRE**

### **Article 22 - Composition**

1. Il est constitué un Conseil professionnel paritaire (ci-après « conseil ») formé d'une délégation de l'AVDT et d'une délégation de la FIPS. Chaque délégation comprend cinq personnes au plus.
2. Les secrétaires des associations assistent aux délibérations avec voix consultative.
3. Le conseil désigne son président pour une année, alternativement parmi les délégués patronaux et les délégués des travailleurs. Il désigne également un secrétaire.
4. Les délégués du conseil sont tenus de garder le secret sur tout ce dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction.
5. Les frais du conseil sont supportés à parts égales par les parties contractantes.

### **Article 23 - Compétences**

Le conseil est chargé des tâches suivantes :

- a) faire appliquer la convention collective (il peut exiger notamment que lui soient présentés les contrats individuels de travail, ainsi que les quittances détaillées des salaires);

- b) donner une interprétation exacte de la convention en cas de doute ou de divergence de vue;
- c) se prononcer sur les cas spéciaux;
- d) tenter la conciliation en cas de conflits particuliers ou collectifs;
- e) étudier les questions professionnelles et sociales;
- f) sauvegarder les intérêts généraux de la profession, la représenter auprès de pouvoirs publics;
- g) améliorer les possibilités de formation professionnelle;
- h) examiner sans retard les problèmes relatifs à la sécurité de l'emploi et prendre sans retard les mesures qui s'imposent.

#### **Article 24 - Clauses pénales**

1. Lorsque le conseil constate une infraction ou lorsqu'il reçoit une plainte, il effectue une enquête en usant des pouvoirs de contrôle qui lui sont conférés par l'article 23 de la présente convention.
2. Il donne au fautif présumé l'occasion de se justifier.
3. L'employeur ou l'employé qui :
  - ne se soumet pas au contrôle prévu par l'article 23,
  - ne se conforme pas aux conditions de travail et aux devoirs généraux définis par la présente convention est passible d'une amende de frs 500.- au plus, indépendamment de l'obligation de réparer le préjudice causé par la violation des conditions de travail.
4. Le secrétaire du conseil procède à l'encaissement des amendes.

### **CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 25 - Paix sociale**

1. Pour la durée de la présente convention, et pour l'ensemble des dispositions prévues par elle, les parties s'abstiennent de recourir à un quelconque moyen de lutte. La violation de cette clause constitue un juste motif de résiliation de la convention, cela sans préjudice de dommages et intérêts.
2. Les conflits individuels et collectifs relatifs à la présente convention ou aux conditions de travail en général doivent obligatoirement être soumis au conseil professionnel paritaire qui tentera la conciliation si le différend ne peut au préalable être liquidé directement entre les intéressés.



3. En cas de conflit collectif, si les associations contractantes ne peuvent être conciliées par le conseil professionnel paritaire, elles s'en remettent à l'arbitrage de l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage en matière de conflits collectifs.

#### Article 26 - Situations acquises

Sous réserve de dispositions légales présentes ou à venir, les situations acquises par le personnel avant la conclusion de la présente convention ne pourront être amoindries en raison de son application.

#### Article 27 - Révision

La présente convention peut être modifiée en tout temps, d'entente entre les parties.

#### Article 28 - Organisation du personnel

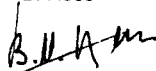
Les parties s'engagent à reconnaître le droit d'association, en vue de favoriser le dialogue indispensable entre elles, dans l'intérêt de chacune d'elle et de la branche en général. Aucun travailleur ne subira le moindre préjudice du fait de son appartenance à un syndicat. Les partenaires s'engagent à collaborer loyalement pour favoriser l'organisation du personnel.

#### Article 29 - Entrée en vigueur et durée de la convention

1. La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1997. Elle remplace celle du 1<sup>er</sup> janvier 1992 et ses avenants. Elle est valable jusqu'au 31 décembre 2000.
2. Elle se renouvelle par tacite reconduction pour une année et ainsi de suite d'année en année, sauf dénonciation donnée par l'une des associations contractantes, quatre mois au moins avant son échéance, par lettre recommandée. La partie qui dénonce la convention est tenue de présenter des propositions pour son renouvellement dans les trente jours qui suivent la date de la dénonciation.
3. Le Conseil professionnel paritaire se réunira obligatoirement dans un délai de six semaines après la résiliation.

#### ASSOCIATION VAUDOISE DES DETAILLANTS EN TEXTILES

Le Président  
B. Hess



Le Secrétaire  
A. Chapuis



#### FEDERATION INTERPROFESSIONNELLE DES SALARIES

La Présidente  
M. Medardi



La Secrétaire  
B. Rosende Haver

